



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Výzvy pro státní službu v oblasti sladování pracovního a soukromého života

Hana Maříková
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Sladování pracovního, osobního a rodinného života ve státní službě
Brno, 2. 11. 2017

Proč je důležité věnovat pozornost WLB?

- WLB / WFB
- Ambivalentní tendence (rodina X TP)
- Design WLB: úroveň evropská, rovina národního státu, rovina specifické oblasti práce, konkrétního zaměstnavatelského subjektu
- Cíle a dopady WLB: individuální, rovina zaměstnavatele, rovina společenská
- Vztah mezi potřebami a preferencemi různých aktérů - genderová rovnost



Zdroje WLB

● Individuální

- - Gender, věk, etnicita, lidský kapitál
- - Příjem: individuální, celé domácnosti
- - Zdroje partnera/ky
- - Sociální sítě

● Firemní/organizační

● Společenské/komunitní

- - normy: genderové role a stereotypy
- - média: veřejné debaty
- - různé sociální aktivity (hnutí, akce....)



Institucionální zdroje

- Režim sociálního státu / genderový režim dané země: ČR model 2 vydělávajících (model single rodiče)
- Právní rovina: Zákon o státní službě, antidiskriminační zákon
- Služby (zejména péče o druhé)

- Trh práce:
 - - Jistota práce, flexibilita
 - - Kvalita zaměstnání (benefity)

- Firemní/organizační kultura



Co dělat ve státní službě v ČR?

- Rozšířit stávající nabídku flexibilních forem práce, příp. benefitů:
- - informovat zaměstnance/zaměstnankyně o jiných možných formách (služba / práce z domova, sdílení služebního / pracovního místa, konto služební / pracovní doby, opatření pro rodiče s dětmi)
- - hledat nová, vyhovující řešení v konkrétní instituci +
- - spolupracovat napříč rezorty – předávat si dobré praxe, společná řešení



Pozitiva zavedení flexibilních forem výkonu služby / práce pro zaměstnavatele

● ROSTE

- šance získávat kvalitní zam.
- šance udržet si kvalitní zam.
- loajalita zaměstnanců/kyň
- produktivita práce
- osobní zodpovědnost a morálka
- lepší vztahy na pracovišti

KLESÁ

- absentismus
- stres, úzkost a syndrom vyhoření
- fluktuace
- konflikty a nedorozumění
- počet pracovních úrazů
- chronická onemocnění



Negativa zavedení flexibilních forem výkonu služby / práce pro zaměstnavatele

- Zavedení flexibility služební/pracovní doby (zkrácený úvazek, pružná služební/pracovní doba, sdílené služební/pracovní místo) může vést k:
 - zhoršení komunikace mezi firmou a zaměstnanou osobou
 - složité koordinaci práce v týmu
 - snížení bezprostředního sdílení znalostí
 - zvýšení nákladů + zvýšení počtu zaměstnanců
- Zavedení flexibility místa výkonu práce (výkon služby / práce z domova) může vést k:
 - snížení pracovní disciplíny a kvality podvedené práce, poklesu PP
 - snížení možnosti průběžného hodnocení a kontroly
 - možnému zneužití interních materiálů při možnosti vstupu na intranet zvenčí.



Pozitiva pro zaměstnance/zaměstnankyně

- udržení kontaktu s pracovištěm / pracovní pozicí
- udržení si profesních znalostí, kontaktů
- finanční nezávislost
- řeší nedostupnost zařízení péče o děti, pečovatelek pro dospělé, domovů pro seniory a podobně
- snížení stresu



Negativa pro zaměstnance/zaměstnankyně

- ztížení přístupu ke zvyšování odbornosti
- ztížení možnosti profesního růstu
- omezení přístupu k zaměstnaneckým výhodám
- zvýšení rizika ztráty zaměstnání
- stejný objem práce za nižší mzdu a nedostupné benefity
- nekvalifikovaná práce, profesně i finančně pod původní pozicí
- problematický návrat na plný úvazek (u částečného úvazku, sdílení pracovního místa)



WLB: různé generace, životní události a situace

- Různé věkové kohorty + různé životní situace – různé potřeby, které se mění v čase
- Muži – rodiče: programy podporující jejich zapojení do péče o děti
- Lidé pečující o nesoběstačné osoby (kromě malých dětí): vytvářet podmínky pro práci i péči
- Problém tzv. sendvičové generace
- Zapojení lidí ve věku 55+
- Osoby v předdůchodovém věku: programy pro jejich postupný odchod do důchodu



Benefity ve státní službě (nařízení vlády č. 135/2015 Sb.)

- Rozšíření placeného služebního volna pro situace, které zohledňuje, konkrétně:
- služební volno pro otce v rozsahu 2 dní v období 6 týdnů po narození dítěte určené k péči o matku a dítě po porodu;
- služební volno v rozsahu jednoho dne k doprovodu dítěte v první den jeho povinné školní docházky do školy a zpět;
- služební volno v rozsahu jednoho dne k účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete (nad rámec zákoníku práce);
- služební volno v rozsahu jednoho dne k uzavření registrovaného partnerství;
- služební volno na jeden den k účasti na promoci vlastní, manžela/ky, registrovaného partnera/ky, dítěte, sourozence nebo vnoučete/ky;
- služební volno v rozsahu jednoho dne na zařízení osobních záležitostí.



Cíl WLB

- Vůle a ochota měnit stávající modely práce, vyjít vstříc zam. – jejich potřebám a nárokům, hledat aktivně a kreativně řešení
- Využívat příklady dobrých praxí (MF) + návodů „jak na to“
- - metodika *Diverzita v praxi: Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti*
- <http://diverzita.soc.cas.cz/>
- https://www.mpsv.cz/files/clanky/23609/Methodika_diverzita_v_praxi.pdf
- - metodika *Práce a soukromí v rovnováze: jak na to? (neboli Metodika pro praktické a právní možnosti sladování pracovního a soukromého života*
- http://www.tojerovnost.cz/images/analyzy/metodika_sladovani.pdf



Spolupráce napříč resorty – ministerstvy i uvnitř resortu

- Platforma spolupráce: koordinátor/ka pro GR, Odbor rovnosti žen a mužů, GEK, vládní Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, příp. dalších institucí:
- - předávání zkušeností, informací, dobrých praxí, dlouhodobé a krátkodobé cíle, workshopy apod.
- Zefektivnit spolupráci mezi Odborem rovnosti žen a mužů a GFP (faktická spolupráce, koordinace aktivit)
- Posílení postavení a významu Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů (zahrnout problematiku sladování)
- Obsahové vymezení a časová lokace pro pozici koordinátorky/ra GR – jednotná systematizace pozice pro všechna ministerstva





Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Slad'ování se vyplácí všem!

Děkuji za pozornost

Hana.Marikova@soc.cas.cz